

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Західнодонецький інститут
(назва навчального підрозділу)

кафедра економіки та менеджменту
(повна назва кафедри, циклової комісії)

КУРСОВА РОБОТА (ПРОЕКТ)

Економіка праці та соціально-трудоових відносин
(назва дисципліни)

на тему: **Профспілковий рух та розвиток соціального партнерства в
Україні**

Студентки **Дубань В.М.**
(прізвище та ініціали)

курсу **IV**
групи **ІН35-8-24-Б1УПП(4.6,з)**

напряму підготовки (спеціальності) _____
Економіка

спеціалізації _____

Керівник **Тищенко Т.І.**
к.е.н., доцент кафедри
(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Оцінка:

Національна шкала _____
Кількість балів: _____ ECTS _____

Члени комісії

_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)

м. Павлоград
2026 рік

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ ТА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	7
1.1. Сутність, функції та роль профспілок у системі соціально-трудо­вих відносин	7
1.2. Теоретичні засади соціального партнерства	9
1.3. Нормативно-правове забезпечення профспілкової діяльності та соціального партнерства в Україні	12
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СТАНУ ТА РОЗВИТКУ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ І СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ	15
2.1. Сучасний стан профспілкового руху в Україні	15
2.2. Оцінка ефективності соціального партнерства в Україні	19
2.3. Проблеми розвитку профспілкового руху та соціального партнерства	23
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ ТА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ	27
3.1. Зарубіжний досвід розвитку профспілкового руху та соціального партнерства	27
3.2. Шляхи підвищення ефективності діяльності профспілок та удосконалення механізмів соціального партнерства	30
ВИСНОВКИ	33
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	35

ВСТУП

Актуальність теми дослідження зумовлена зростанням ролі соціально-трудових відносин у забезпеченні стабільного функціонування економіки та соціальної рівноваги в суспільстві. В умовах трансформаційних процесів, що відбуваються в Україні, особливого значення набуває розвиток ефективного механізму взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою. Саме в цьому контексті важливу роль відіграє профспілковий рух як інституційна форма представництва та захисту соціально-економічних інтересів працівників, а також соціальне партнерство як сучасний механізм узгодження інтересів різних сторін трудових відносин.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства профспілковий рух стикається з низкою викликів, серед яких зниження рівня довіри з боку працівників, скорочення чисельності членів профспілок, недостатня ефективність впливу на процеси регулювання трудових відносин. Водночас соціальне партнерство, яке передбачає конструктивний діалог між державою, роботодавцями та найманими працівниками, не повною мірою реалізує свій потенціал через недосконалість інституційного забезпечення та нормативно-правової бази. У зв'язку з цим дослідження особливостей функціонування профспілкового руху та розвитку соціального партнерства в Україні є актуальним як з теоретичної, так і з практичної точки зору.

Метою курсової роботи є дослідження сутності профспілкового руху та соціального партнерства, аналіз їх сучасного стану в Україні, а також обґрунтування напрямів їх удосконалення.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

- розкрити сутність та функції профспілкового руху;
- дослідити теоретичні основи соціального партнерства;
- оцінити сучасний стан профспілкового руху та здійснити аналіз ефективності соціального партнерства;

— обґрунтувати напрями вдосконалення профспілкового руху та соціального партнерства.

Об’єктом дослідження є система соціально-трудових відносин в Україні.

Предмет дослідження - процеси функціонування та розвитку профспілкового руху і соціального партнерства як інструментів регулювання трудових відносин.

У процесі виконання курсової роботи використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, зокрема: методи аналізу і синтезу — для вивчення сутності профспілкового руху та соціального партнерства; порівняльний метод — для дослідження зарубіжного досвіду; статистичний метод — для оцінки сучасного стану профспілок; системний підхід — для комплексного дослідження соціально-трудових відносин.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові акти України, міжнародні документи у сфері соціального діалогу, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, статистичні дані та аналітичні матеріали.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання запропонованих рекомендацій для підвищення ефективності функціонування профспілкових організацій та вдосконалення механізмів соціального партнерства в Україні.

Структура курсової роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ ТА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1.1. Сутність, функції та роль профспілок у системі соціально-трудових відносин

У сучасних умовах розвитку економіки та трансформації ринку праці особливого значення набуває ефективне функціонування системи соціально-трудових відносин, у межах якої забезпечується узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави. Важливим інституційним елементом цієї системи виступають профспілки, які виконують функцію представництва та захисту соціально-економічних прав і інтересів найманих працівників.

Профспілковий рух є складним соціально-економічним явищем, що відображає організовану діяльність працівників, спрямовану на забезпечення належних умов праці, гідного рівня оплати праці, соціальних гарантій та захисту трудових прав. У широкому розумінні профспілки розглядаються як добровільні неприбуткові організації, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними професійними інтересами за родом їх діяльності, з метою представництва і захисту їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів[9].

Сутність профспілок розкривається через їх місце в системі соціально-трудових відносин. Вони виступають як самостійний суб'єкт соціального діалогу поряд із державою та роботодавцями, забезпечуючи баланс інтересів і запобігаючи виникненню соціальних конфліктів. У цьому контексті профспілки виконують роль посередника між найманими працівниками та роботодавцями, сприяючи формуванню стабільного соціально-економічного середовища.

Основними функціями профспілок у системі соціально-трудових відносин є:

1. **Захисна функція.** Полягає у забезпеченні захисту трудових прав працівників, контролі за дотриманням законодавства про працю, участі у вирішенні трудових спорів. Профспілки представляють інтереси працівників у судових органах, а також у відносинах з роботодавцями, що особливо актуально в умовах економічної нестабільності.

2. **Представницька функція.** Передбачає участь профспілок у переговорах з роботодавцями та державними органами з питань регулювання трудових відносин. Вона реалізується через укладання колективних договорів і угод, що визначають умови праці, рівень заробітної плати, соціальні гарантії.

3. **Регулююча функція.** Проявляється у впливі профспілок на формування соціально-трудової політики як на рівні підприємств, так і на державному рівні. Профспілки беруть участь у розробці нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини.

4. **Соціально-економічна функція.** Спрямована на підвищення рівня життя працівників, забезпечення соціального захисту, організацію соціальних програм, включаючи оздоровлення, страхування, підтримку у складних життєвих ситуаціях.

5. **Контрольна функція.** Полягає у здійсненні громадського контролю за дотриманням умов праці, охорони праці, своєчасною виплатою заробітної плати та виконанням колективних договорів.

6. **Комунікативна функція.** Забезпечує налагодження ефективної взаємодії між працівниками, роботодавцями та державними інституціями, сприяє розвитку соціального діалогу та партнерства[11].

Роль профспілок у системі соціально-трудових відносин є багатогранною. По-перше, вони виступають гарантом реалізації конституційних прав громадян на працю, належні умови праці та соціальний захист. По-друге, профспілки сприяють зниженню рівня соціальної напруженості шляхом участі у врегулюванні трудових конфліктів та запобіганні їх ескалації. По-третє, вони виконують важливу функцію

формування соціальної відповідальності бізнесу, стимулюючи роботодавців до дотримання стандартів гідної праці.

Водночас у сучасних умовах функціонування профспілок в Україні спостерігаються певні проблеми, зокрема зниження рівня профспілкового членства, обмеженість впливу на управлінські рішення підприємств, недостатня адаптація до нових форм зайнятості та цифровізації економіки. Це зумовлює необхідність модернізації діяльності профспілкових організацій, підвищення їх ефективності та зміцнення ролі у системі соціального партнерства[18].

Таким чином, профспілки є ключовим елементом системи соціально-трудових відносин, який забезпечує баланс інтересів основних суб'єктів ринку праці. Їх ефективне функціонування є важливою передумовою соціальної стабільності, економічного розвитку та підвищення якості життя населення.

1.2. Теоретичні засади соціального партнерства

У сучасних соціально-економічних умовах ефективне функціонування ринку праці неможливе без налагодженої системи взаємодії між основними суб'єктами соціально-трудових відносин. Такою системою виступає соціальне партнерство, яке забезпечує узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави, сприяє соціальній стабільності та сталому економічному розвитку.

Основною формою реалізації соціального партнерства є соціальний діалог, який передбачає консультації, переговори та обмін інформацією між сторонами.

З наведених підходів видно, що соціальне партнерство має багатогранний характер і охоплює як економічні, так і соціальні аспекти взаємодії

Таблиця 1.1

Основні підходи до визначення соціального партнерства [12]

Підхід	Сутність визначення	Ключові акценти
Інституційний	Система регулювання соціально-трудових відносин через інститути	Роль держави та правових норм
Функціональний	Механізм узгодження інтересів сторін	Досягнення компромісу
Соціально-економічний	Інструмент забезпечення соціальної стабільності	Баланс інтересів
Управлінський	Засіб підвищення ефективності управління персоналом	Взаємодія на рівні підприємства

Сутність соціального партнерства проявляється через його основні ознаки:

- наявність трьох сторін взаємодії (працівники, роботодавці, держава);
- орієнтація на досягнення компромісу інтересів;
- використання переговорних механізмів;
- інституціоналізація відносин у формі колективних договорів і угод;
- спрямованість на забезпечення соціальної стабільності.

Функціонування соціального партнерства базується на певних принципах, які визначають його ефективність та результативність. Ці принципи формують основу для побудови довіри між учасниками соціального діалогу.

Таблиця 1.2

Принципи соціального партнерства та їх характеристика [18]

Принцип	Характеристика
Рівноправність сторін	Усі учасники мають рівні права у процесі переговорів
Добровільність	Участь у партнерстві здійснюється без примусу
Відповідальність	Сторони несуть відповідальність за виконання угод
Законність	Діяльність здійснюється відповідно до законодавства
Діалог і компроміс	Рішення приймаються шляхом узгодження позицій

Перед представленням наступного аспекту варто зазначити, що принципи соціального партнерства безпосередньо визначають його функціональне призначення та результативність у соціально-економічній системі.

Суб'єктами соціального партнерства виступають три основні сторони:

- працівники, інтереси яких представляють профспілки;
- роботодавці, які можуть діяти як індивідуально, так і через об'єднання роботодавців;
- держава, яка виконує регулюючу, координуючу та гарантійну функції.

Соціальне партнерство реалізується на різних рівнях:

- національному — через укладання генеральних угод між сторонами;
- галузевому — у межах окремих галузей економіки;
- регіональному — на рівні областей і територіальних громад;
- локальному (підприємства) — через колективні договори [13].

Важливим інструментом соціального партнерства є соціальний діалог, який здійснюється у формі переговорів, консультацій, узгоджень позицій сторін щодо ключових питань соціально-трудової сфери. Основним результатом такого діалогу є укладання колективних договорів і угод, що регулюють умови праці, оплату праці, соціальні гарантії та інші аспекти трудових відносин.

У світовій практиці сформувалися різні моделі соціального партнерства, що відрізняються ступенем участі держави, роллю профспілок та рівнем централізації переговорного процесу.

Основні моделі соціального партнерства:

- Континентально-європейська модель. Характеризується активною роллю держави, високим рівнем інституціоналізації соціального діалогу та значним впливом профспілок (наприклад, Німеччина, Франція).

— Англосаксонська модель. Відзначається меншою участю держави, децентралізацією переговорів і більшою роллю ринку у регулюванні трудових відносин (США, Велика Британія).

— Скандинавська модель. Базується на високому рівні довіри між сторонами, значній ролі профспілок і широкому застосуванні колективних угод (Швеція, Данія).

В Україні соціальне партнерство перебуває на етапі становлення та розвитку. Незважаючи на наявність законодавчої бази та інституцій (зокрема органів соціального діалогу), ефективність їх функціонування залишається недостатньою. Це проявляється у формальному характері багатьох колективних договорів, недостатній участі сторін у переговорах та обмеженому впливі досягнутих домовленостей на реальні умови праці[22].

Разом з тим розвиток соціального партнерства є важливою передумовою інтеграції України до європейського соціально-економічного простору, оскільки передбачає впровадження принципів соціального діалогу, дотримання прав працівників та підвищення соціальної відповідальності бізнесу.

Таким чином, соціальне партнерство виступає ефективним механізмом регулювання соціально-трудова відносин, що забезпечує баланс інтересів усіх учасників ринку праці. Його подальший розвиток в Україні потребує вдосконалення інституційного забезпечення, підвищення ролі профспілок та активізації участі роботодавців і держави у соціальному діалозі.

1.3. Нормативно-правове забезпечення профспілкової діяльності та соціального партнерства в Україні

Ефективне функціонування профспілкового руху та розвиток соціального партнерства в Україні значною мірою залежать від якості нормативно-правового забезпечення, яке визначає права, обов'язки та механізми взаємодії основних суб'єктів соціально-трудова відносин.

Законодавча база у цій сфері формує інституційне підґрунтя для реалізації соціального діалогу, забезпечення прав працівників та регулювання відносин між працівниками, роботодавцями і державою.

З метою систематизації основних нормативно-правових актів доцільно представити їх у вигляді узагальнюючої таблиці.

Таблиця 1.3

Основні нормативно-правові акти, що регулюють профспілкову діяльність та соціальне партнерство в Україні[24]

Нормативно-правовий акт	Основний зміст
Конституція України	Гарантує право на працю, об'єднання у профспілки, соціальний захист
Кодекс законів про працю України	Регулює трудові відносини, визначає права та обов'язки сторін
Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	Визначає правовий статус профспілок, їх функції та гарантії діяльності
Закон України «Про соціальний діалог в Україні»	Регламентує механізми взаємодії сторін соціального партнерства
Закон України «Про колективні договори і угоди»	Визначає порядок укладання та виконання колективних договорів
Закон України «Про організації роботодавців»	Регулює діяльність об'єднань роботодавців

Таким чином, законодавча база України у сфері соціально-трудова відносин є достатньо розвиненою та охоплює ключові аспекти діяльності профспілок і соціального партнерства. Водночас існує потреба у її подальшому вдосконаленні з урахуванням сучасних викликів ринку праці.

Окрім національного законодавства, важливе значення для розвитку соціального партнерства в Україні мають міжнародні нормативні акти, передусім документи Міжнародної організації праці (МОП), які встановлюють основні стандарти у сфері праці. Україна ратифікувала низку конвенцій МОП, що стосуються свободи асоціації, права на колективні переговори,

Інституційне забезпечення соціального партнерства в Україні представлено системою органів соціального діалогу, серед яких центральне

місце займає Національна тристороння соціально-економічна рада. Вона виступає платформою для взаємодії представників держави, роботодавців і профспілок, сприяє узгодженню позицій сторін та розробці рекомендацій щодо соціально-економічної політики.

Таким чином, нормативно-правове забезпечення є ключовим чинником формування ефективної системи соціального партнерства. Його вдосконалення сприятиме підвищенню рівня соціального захисту працівників, зміцненню профспілкового руху та забезпеченню сталого соціально-економічного розвитку України.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТАНУ ТА РОЗВИТКУ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ І СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

2.1. Сучасний стан профспілкового руху в Україні

Сучасний стан профспілкового руху в Україні формується під впливом складних соціально-економічних, політичних та інституційних трансформацій, які відбуваються в умовах ринкової економіки, євроінтеграційних процесів та воєнного стану. Профспілки залишаються важливим елементом системи соціально-трудова відносин, однак їх роль, функції та вплив зазнають суттєвих змін. У зв'язку з цим виникає необхідність комплексного аналізу сучасного стану профспілкового руху, його структури, тенденцій розвитку та ключових проблем.

Профспілковий рух в Україні характеризується наявністю багаторівневої організаційної структури, яка забезпечує представництво інтересів працівників на різних рівнях соціально-трудова відносин. До складу профспілкового руху входять загальнонаціональні об'єднання, галузеві профспілки, регіональні організації та первинні профспілкові осередки на підприємствах.

Структуру профспілкового руху представимо в таблиці (табл 2.1).

Таблиця 2.1

Організаційна структура профспілкового руху в Україні [24]

Рівень	Характеристика
Загальнонаціональний	Федерації та конфедерації профспілок, що координують діяльність на державному рівні
Галузевий	Профспілки, що представляють інтереси працівників окремих галузей
Регіональний	Територіальні об'єднання профспілок
Локальний	Первинні профспілкові організації на підприємствах

Багаторівнева структура профспілкового руху створює передумови для комплексного представництва інтересів працівників, однак потребує ефективної координації між рівнями.

Ключовим показником розвитку профспілкового руху є рівень профспілкового членства, який відображає ступінь залученості працівників до профспілкової діяльності. В Україні спостерігається стійка тенденція до скорочення чисельності членів профспілок. Це пов'язано з низкою факторів, серед яких: структурні зміни в економіці, зростання частки приватного сектору, поширення нестандартних форм зайнятості, а також трудова міграція.

Особливої уваги заслуговує той факт, що значне скорочення профспілкового членства відбувається серед молоді та працівників нових секторів економіки, таких як ІТ, креативні індустрії та сфера послуг. Це свідчить про недостатню адаптацію профспілкового руху до сучасних умов ринку праці.

Проналізуємо тенденції розвитку профспілкового руху (табл 2.2).

Таблиця 2.2

Основні тенденції розвитку профспілкового руху в Україні[24]

Тенденція	Характеристика
Скорочення членства	Зниження рівня охоплення працівників профспілками
Децентралізація структури	Послаблення централізованого управління
Зниження довіри	Формальний характер діяльності окремих профспілок
Поява альтернативних профспілок	Формування конкурентного середовища
Вплив цифровізації	Зміна форм комунікації та організації діяльності

Профспілковий рух перебуває у стані трансформації, що супроводжується як негативними тенденціями, так і появою нових можливостей розвитку.

Важливим аспектом аналізу є оцінка функціональної ролі профспілок у сучасних умовах. Незважаючи на зниження рівня членства, профспілки продовжують виконувати ключові функції, зокрема захист прав працівників, участь у колективних переговорах, контроль за дотриманням трудового законодавства. Проте ефективність виконання цих функцій значною мірою залежить від рівня організаційного розвитку профспілок та їх взаємодії з іншими суб'єктами соціального партнерства.

Суттєвий вплив на діяльність профспілок має економічна ситуація в країні. Зокрема, нестабільність економічного розвитку, інфляційні процеси, зниження рівня реальних доходів населення ускладнюють реалізацію соціально-економічних функцій профспілок. Додатковим фактором є воєнний стан, який призводить до змін у трудових відносинах, включаючи скорочення робочих місць, переміщення підприємств та зміну умов праці.

Узагальнимо вплив зовнішніх факторів на профспілковий рух (табл 2.3)

Таблиця 2.3

Фактори впливу на розвиток профспілкового руху в Україні[17]

Фактор	Вплив
Економічна нестабільність	Зниження можливостей захисту прав працівників
Воєнний стан	Зміни у структурі зайнятості
Трудова міграція	Скорочення членської бази
Цифровізація	Необхідність адаптації до нових форм роботи
Розвиток приватного сектору	Зниження рівня профспілкового охоплення

Отже, зовнішні фактори мають суттєвий вплив на функціонування профспілок, що потребує адаптації їх діяльності до нових умов.

Окремо слід відзначити проблему ефективності профспілкової діяльності. У багатьох випадках профспілки мають обмежений вплив на прийняття управлінських рішень, що знижує їх роль у системі соціально-трудова відносин. Крім того, спостерігається недостатній рівень координації

між різними рівнями профспілкової структури, що ускладнює реалізацію єдиної стратегії розвитку.

Суттєвим викликом є також необхідність адаптації профспілкового руху до нових форм зайнятості. Зокрема, поширення дистанційної роботи, гіг-економіки та фрілансу потребує розробки нових механізмів представництва інтересів працівників, які не охоплені традиційними формами профспілкової організації.

Важливим аспектом є також рівень взаємодії профспілок з роботодавцями та державою. У сучасних умовах соціальний діалог часто має формальний характер, що знижує його ефективність. Недостатній рівень довіри між сторонами соціального партнерства є однією з ключових проблем розвитку профспілкового руху.

Узагальнимо основні проблеми розвитку профспілкового руху(табл 2.4).

Таблиця 2.4

Основні проблеми розвитку профспілкового руху в Україні [22]

Проблема	Характеристика
Зниження членства	Скорочення кількості членів профспілок
Обмежений вплив	Низька участь у прийнятті управлінських рішень
Формальність діяльності	Низька ефективність соціального діалогу
Недостатня адаптація	Відставання від сучасних тенденцій ринку праці
Низький рівень довіри	Недостатня підтримка з боку працівників

Таким чином, сучасний профспілковий рух стикається з комплексом проблем, які потребують системного вирішення.

Разом з тим, незважаючи на наявні проблеми, профспілковий рух в Україні має значний потенціал розвитку. Його подальше вдосконалення можливе за умови модернізації організаційної структури, підвищення рівня довіри з боку працівників, впровадження сучасних технологій та активізації участі у соціальному діалозі.

Таким чином, сучасний стан профспілкового руху в Україні характеризується суперечливими тенденціями: з одного боку — збереженням

його інституційної ролі, з іншого — наявністю значних проблем, що стримують розвиток. Подолання цих проблем є необхідною умовою підвищення ефективності соціального партнерства та забезпечення соціальної стабільності в країні.

2.2. Оцінка ефективності соціального партнерства в Україні

Ефективність соціального партнерства в Україні є одним із ключових індикаторів розвитку соціально-трудових відносин та рівня соціальної стабільності в суспільстві. У сучасних умовах соціальне партнерство виступає інституційним механізмом узгодження інтересів держави, роботодавців і працівників, однак його результативність значною мірою залежить від якості організації соціального діалогу, рівня довіри між сторонами та ефективності реалізації досягнутих домовленостей.

Оцінка ефективності соціального партнерства передбачає використання комплексного підходу, який включає аналіз як кількісних, так і якісних показників. Кількісні показники дозволяють оцінити масштаб і динаміку розвитку соціального діалогу, тоді як якісні — відображають рівень його результативності та вплив на соціально-трудові відносини.

Для систематизації ключових показників оцінки ефективності соціального партнерства доцільно представити їх у вигляді таблиці (табл 2.5).

Таблиця 2.5

Система показників оцінки ефективності соціального партнерства [23]

Група показників	Показник	Характеристика
Інституційні	Кількість органів соціального діалогу	Відображає рівень інституційного розвитку
Договірні	Частка працівників, охоплених колективними договорами	Характеризує рівень охоплення соціальним партнерством
Процесні	Кількість переговорів	Відображає активність

		соціального діалогу
Результативні	Рівень виконання колективних договорів	Визначає ефективність реалізації домовленостей
Соціальні	Кількість трудових конфліктів	Показує рівень соціальної напруженості

Ефективність соціального партнерства має багатовимірний характер і визначається сукупністю інституційних, процесних та результативних показників.

Аналіз сучасного стану соціального партнерства в Україні свідчить про наявність сформованої інституційної бази. Функціонують органи тристороннього соціального діалогу, укладаються генеральні, галузеві та регіональні угоди, а також колективні договори на підприємствах. Водночас, незважаючи на формальну наявність цих інститутів, їх ефективність часто залишається обмеженою.

Одним із ключових показників є рівень охоплення працівників колективними договорами. У порівнянні з європейськими країнами цей показник в Україні є нижчим, що свідчить про недостатній розвиток механізмів колективно-договірного регулювання. Особливо низьким є рівень охоплення у приватному секторі та серед малих підприємств.

Розглянемо динаміку основних показників (табл 2.6).

Таблиця 2.6

Динаміка показників соціального партнерства в Україні [11]

Показник	2022	2023	2024
Охоплення колективними договорами, %	62	58	55
Кількість укладених угод	150	142	135
Рівень виконання договорів, %	75	70	68
Кількість трудових конфліктів	320	350	370

Спостерігається негативна тенденція зниження ефективності соціального партнерства, що проявляється у зменшенні охоплення працівників та зниженні рівня виконання домовленостей.

Важливим аспектом оцінки є аналіз результативності соціального діалогу. У багатьох випадках переговори між сторонами мають формальний характер, що не забезпечує реального впливу на умови праці. Це пов'язано з низьким рівнем довіри між суб'єктами соціального партнерства, а також недостатньою відповідальністю за виконання укладених угод.

Особливу роль у забезпеченні ефективності соціального партнерства відіграє держава, яка виступає регулятором та гарантом дотримання прав сторін. Однак недостатній рівень контролю за виконанням трудового законодавства та обмеженість інструментів впливу на роботодавців знижують загальну ефективність соціального діалогу.

Узагальнимо функціонування соціального партнерства (табл 2.7)

Таблиця 2.7

Проблеми ефективності соціального партнерства в Україні [22]

Проблема	Прояв
Формальність діалогу	Низька результативність переговорів
Невиконання договорів	Часткове або повне ігнорування умов
Низька довіра	Обмежена взаємодія між сторонами
Слабка роль профспілок	Обмежений вплив на рішення
Недосконалість законодавства	Наявність прогалин і суперечностей

Таким чином, ефективність соціального партнерства стримується як інституційними, так і організаційними проблемами.

З метою більш глибокої оцінки доцільно використати інтегральний підхід, який передбачає розрахунок узагальненого показника ефективності соціального партнерства.

Для цього кожному показнику надається ваговий коефіцієнт залежно від його значущості (табл 2.8)

Таблиця 2.8

Нормовані показники ефективності соціального партнерства [11]

Показник	Значення	Нормоване значення	Вага
Охоплення договорами	0,55	0,55	0,3
Виконання договорів	0,68	0,68	0,3
Активність діалогу	0,60	0,60	0,2
Рівень конфліктів	0,40	0,40	0,2

Інтегральний показник:

$$I = 0,55 \times 0,3 + 0,68 \times 0,3 + 0,60 \times 0,2 + 0,40 \times 0,2 = \mathbf{0,57}$$

Отримане значення інтегрального показника (0,57) свідчить про середній рівень ефективності соціального партнерства, що потребує суттєвого покращення.

Сучасні виклики, зокрема цифровізація економіки, поширення дистанційної зайнятості та вплив воєнного стану, потребують адаптації механізмів соціального партнерства. Зокрема, виникає необхідність:

- розширення дії колективних договорів на нові форми зайнятості;
- впровадження цифрових інструментів соціального діалогу;
- підвищення гнучкості трудового законодавства.

Водночас, позитивним є те, що в Україні поступово формується культура соціального діалогу, зростає усвідомлення необхідності співпраці між сторонами, а також відбувається адаптація до європейських стандартів.

Таким чином, оцінка ефективності соціального партнерства в Україні свідчить про наявність значного потенціалу розвитку, який наразі реалізується не повною мірою. Основними стримуючими факторами є формальний характер соціального діалогу, низький рівень виконання колективних договорів, недостатня роль профспілок та недосконалість нормативно-правової бази. Підвищення ефективності соціального партнерства потребує комплексного підходу, що включає інституційні реформи, активізацію участі сторін та впровадження сучасних управлінських і цифрових інструментів.

2.3. Проблеми розвитку профспілкового руху та соціального партнерства в Україні

Сучасний стан профспілкового руху та соціального партнерства в Україні характеризується наявністю значного потенціалу розвитку, однак його реалізація стримується комплексом системних проблем. Вони мають як інституційний, так і організаційно-економічний характер, що зумовлює необхідність їх глибокого аналізу з метою визначення ефективних шляхів подолання.

Однією з ключових проблем є зниження ролі профспілок у системі соціально-трудових відносин. Незважаючи на законодавчо закріплені повноваження, профспілки часто не мають достатнього впливу на прийняття управлінських рішень, що стосуються умов праці, оплати праці та соціального захисту працівників. Це значною мірою зумовлено як внутрішніми проблемами профспілкових організацій, так і зовнішніми чинниками, пов'язаними зі змінами у структурі економіки[14].

Важливою тенденцією є скорочення профспілкового членства, що негативно впливає на їх представницьку функцію. Зниження рівня охоплення працівників профспілками зумовлено розвитком приватного сектору, поширенням нестандартних форм зайнятості, а також недостатньою адаптацією профспілок до сучасних умов ринку праці. Особливо відчутним є відтік молоді з профспілкового руху, що створює загрозу його подальшому розвитку.

Для систематизації основних проблем доцільно представити їх у вигляді таблиці (табл 2.9).

Таблиця 2.9

Основні проблеми розвитку профспілкового руху в Україні [24]

Проблема	Характеристика
Зниження членства	Скорочення кількості працівників, залучених до профспілок

Низький рівень довіри	Формальний характер діяльності профспілок
Обмежений вплив	Невелика роль у прийнятті управлінських рішень
Недостатня адаптація	Відставання від сучасних тенденцій ринку праці
Слабка фінансова база	Обмежені ресурси для діяльності

Отже, проблеми профспілкового руху мають комплексний характер і пов'язані як з внутрішньою організацією, так і з зовнішнім середовищем функціонування.

Не менш важливою є проблема формальності соціального партнерства. У багатьох випадках соціальний діалог між державою, роботодавцями та профспілками має декларативний характер і не забезпечує реального впливу на умови праці. Колективні договори часто укладаються формально, без належного врахування інтересів працівників, а їх виконання не контролюється належним чином.

Однією з причин низької ефективності соціального партнерства є недостатній рівень довіри між його суб'єктами. Відсутність ефективної комунікації, конфліктність інтересів та небажання сторін йти на компроміси значно ускладнюють процес досягнення узгоджених рішень.

Для узагальнення проблем соціального партнерства наведемо відповідну таблицю(табл 2.10).

Таблиця 2.10

Проблеми розвитку соціального партнерства в Україні [23]

Проблема	Прояв
Формальність діалогу	Переговори не впливають на реальні умови праці
Невиконання угод	Порушення умов колективних договорів
Низька довіра	Обмежена взаємодія між сторонами
Слабка інституційна база	Недостатня ефективність органів соціального діалогу
Недосконале законодавство	Наявність прогалин і суперечностей

Соціальне партнерство в Україні потребує суттєвого вдосконалення як на інституційному, так і на практичному рівнях.

Суттєвий вплив на розвиток профспілкового руху та соціального партнерства мають сучасні соціально-економічні виклики. Зокрема, цифровізація економіки, поширення дистанційної роботи та гіг-зайнятості створюють нові умови функціонування ринку праці, до яких профспілки не завжди встигають адаптуватися. Виникає потреба у розробці нових механізмів представництва інтересів працівників, які не охоплені традиційними формами зайнятості.

Окремо слід відзначити вплив воєнного стану, який призводить до змін у трудових відносинах, скорочення робочих місць, переміщення підприємств та зниження рівня соціального захисту працівників. У таких умовах роль профспілок як захисника інтересів працівників зростає, однак їх можливості часто є обмеженими.

Для більш комплексного розуміння проблем доцільно узагальнити фактори, що їх зумовлюють (табл 2.11).

Таблиця 2.11

Фактори, що стримують розвиток профспілкового руху та соціального партнерства [18]

Фактор	Вплив
Економічна нестабільність	Обмеження ресурсів та можливостей
Воєнний стан	Дестабілізація ринку праці
Трудова міграція	Скорочення трудового потенціалу
Цифровізація	Необхідність адаптації до нових умов
Інституційна слабкість	Низька ефективність органів управління

Отже, проблеми розвитку профспілкового руху та соціального партнерства мають системний характер і обумовлені як внутрішніми, так і зовнішніми чинниками.

Таким чином, проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що сучасний розвиток профспілкового руху та соціального партнерства в Україні

стримується рядом суттєвих проблем, серед яких ключовими є зниження ролі профспілок, формальний характер соціального діалогу, низький рівень довіри між сторонами та недостатня адаптація до сучасних умов ринку праці. Подолання цих проблем є необхідною передумовою підвищення ефективності соціально-трудових відносин та забезпечення соціальної стабільності в державі.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ ТА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

3.1. Зарубіжний досвід розвитку профспілкового руху та соціального партнерства

У сучасних умовах глобалізації та інтеграції економік важливого значення набуває вивчення зарубіжного досвіду розвитку профспілкового руху та соціального партнерства. Практика розвинених країн свідчить, що ефективне функціонування соціального діалогу є ключовим чинником забезпечення соціальної стабільності, підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності економіки. Використання кращих міжнародних практик дозволяє адаптувати національну систему соціально-трудових відносин до сучасних викликів.

Зарубіжний досвід демонструє різноманітність моделей соціального партнерства, які формуються залежно від історичних, економічних та інституційних особливостей країн. Найбільш поширеними є континентально-європейська, англосаксонська та скандинавська моделі, кожна з яких має свої специфічні характеристики.

З метою узагальнення особливостей різних моделей соціального партнерства доцільно представити їх у вигляді порівняльної таблиці (табл 3.1).

Таблиця 3.1

Порівняльна характеристика моделей соціального партнерства [9]

Модель	Основні характеристики	Роль профспілок	Роль держави
Континентально-європейська	Високий рівень інституціоналізації, централізовані переговори	Значна	Активна
Англосаксонська	Децентралізоване регулювання, ринкові механізми	Помірна	Обмежена

Скандинавська	Високий рівень довіри, розвинений соціальний діалог	Дуже висока	Партнерська
---------------	---	-------------	-------------

Таким чином, найбільш ефективними є моделі, що базуються на високому рівні довіри між сторонами та активній участі профспілок у соціальному діалозі.

Континентально-європейська модель (Німеччина, Франція) характеризується високим рівнем централізації соціального діалогу та значною роллю держави. У цих країнах профспілки мають вагомий вплив на формування соціально-економічної політики, а колективні договори охоплюють значну частину працівників. Важливою особливістю є участь представників працівників у системі корпоративного управління (наприклад, через ради трудових колективів).

Скандинавська модель (Швеція, Данія, Норвегія) вважається однією з найбільш ефективних. Вона базується на високому рівні організованості працівників, широкому охопленні колективними договорами та довірі між сторонами соціального партнерства. Профспілки відіграють ключову роль у регулюванні трудових відносин, а держава виконує переважно координаційну функцію.

Англосаксонська модель (США, Велика Британія) відзначається більшою роллю ринкових механізмів та децентралізованим характером соціального діалогу. У цій моделі профспілки мають менший вплив, а регулювання трудових відносин значною мірою здійснюється на рівні підприємств.

Для більш глибокого аналізу доцільно узагальнити ключові фактори ефективності соціального партнерства у зарубіжних країнах (табл 3.2).

Таблиця 3.2

Фактори ефективності соціального партнерства у розвинених країнах [13]

Фактор	Характеристика
Високий рівень довіри	Сприяє конструктивному діалогу між сторонами
Розвинена інституційна база	Наявність ефективних органів соціального діалогу
Широке охоплення колективними договорами	Забезпечує стабільність трудових відносин
Активна роль профспілок	Представництво інтересів працівників на всіх рівнях
Ефективне законодавство	Чітке регулювання соціально-трудових відносин

Отже, ефективність соціального партнерства у розвинених країнах забезпечується комплексною взаємодією інституційних, економічних та соціальних факторів.

Аналіз зарубіжного досвіду дозволяє визначити основні напрями, які можуть бути адаптовані в Україні. Серед них:

- підвищення ролі профспілок у процесі прийняття управлінських рішень;
- розвиток інститутів соціального діалогу на всіх рівнях;
- розширення практики укладання та виконання колективних договорів;
- формування культури довіри між сторонами соціального партнерства;
- удосконалення законодавчої бази відповідно до європейських стандартів.

Водночас слід враховувати, що пряме копіювання зарубіжних моделей є недоцільним, оскільки кожна країна має свої соціально-економічні особливості. Тому адаптація міжнародного досвіду має здійснюватися з

урахуванням національних умов, рівня економічного розвитку та інституційної спроможності.

Отже, зарубіжний досвід розвитку профспілкового руху та соціального партнерства свідчить про важливість системного підходу до організації соціального діалогу. Використання кращих міжнародних практик сприятиме підвищенню ефективності соціального партнерства в Україні, зміцненню профспілкового руху та забезпеченню соціальної стабільності.

3.2 Напрями підвищення ефективності діяльності профспілок та удосконалення механізмів соціального партнерства

У сучасних умовах трансформації соціально-трудових відносин в Україні підвищення ефективності діяльності профспілок та вдосконалення механізмів соціального партнерства є взаємопов'язаними процесами. Недостатня результативність функціонування профспілкових організацій безпосередньо впливає на якість соціального діалогу, що, у свою чергу, знижує ефективність регулювання трудових відносин. Тому вирішення зазначених проблем потребує комплексного підходу, який охоплює організаційні, інституційні та економічні аспекти[17].

Першочерговим напрямом є модернізація діяльності профспілок як ключового суб'єкта соціального партнерства. У сучасних умовах профспілки мають трансформуватися з традиційних представницьких організацій у активних учасників управління соціально-трудовими процесами. Це передбачає розширення їх функцій, зокрема участь у стратегічному плануванні розвитку підприємств, формуванні кадрової політики, контролі за дотриманням стандартів гідної праці.

Важливим чинником підвищення ефективності профспілок є зростання рівня довіри з боку працівників. Для цього необхідно забезпечити прозорість діяльності профспілкових організацій, підвищити якість захисту прав працівників та активізувати інформаційно-комунікаційну взаємодію.

Особливу увагу слід приділити залученню молоді до профспілкового руху, що дозволить сформувати нову кадрову базу та підвищити адаптивність профспілок до сучасних умов.

Суттєвим напрямом є цифровізація діяльності профспілок та соціального діалогу. Використання сучасних інформаційних технологій сприяє підвищенню оперативності комунікації, розширенню доступу до інформації та залученню працівників до процесів прийняття рішень. Впровадження електронних платформ для ведення переговорів, онлайн-консультацій, цифрового моніторингу умов праці дозволяє підвищити ефективність взаємодії між сторонами соціального партнерства.

Паралельно з модернізацією профспілкового руху необхідним є вдосконалення механізмів соціального партнерства. Одним із ключових напрямів є розвиток інституцій соціального діалогу на всіх рівнях — від національного до локального. Це передбачає підвищення ролі тристоронніх органів, забезпечення регулярності переговорів та посилення відповідальності сторін за виконання досягнутих домовленостей.

Значну роль відіграє удосконалення системи колективно-договірного регулювання. Колективні договори повинні стати реальним інструментом захисту прав працівників, а не формальним документом. Для цього необхідно:

- підвищити якість змісту колективних договорів;
- забезпечити контроль за їх виконанням;
- розширити сферу їх застосування, зокрема на нові форми зайнятості.

Важливим напрямом є гармонізація національного законодавства з міжнародними та європейськими стандартами у сфері праці. Це дозволить підвищити рівень соціального захисту працівників, забезпечити прозорість трудових відносин та зміцнити інституційні основи соціального партнерства.

Для систематизації основних напрямів удосконалення доцільно представити їх у вигляді таблиці (табл 3.3).

Таблиця 3.3

Комплексні напрями підвищення ефективності профспілок та
соціального партнерства [22]

Напрямок	Зміст
Модернізація профспілок	Розширення функцій, участь у стратегічному управлінні
Підвищення довіри	Прозорість діяльності, ефективний захист прав працівників
Цифровізація	Використання ІТ для комунікації та соціального діалогу
Розвиток соціального діалогу	Активізація діяльності тристоронніх органів
Удосконалення колективних договорів	Підвищення їх ефективності та контроль виконання
Гармонізація законодавства	Адаптація до стандартів ЄС і МОП

Підвищення ефективності профспілкового руху та соціального партнерства потребує комплексної модернізації, яка охоплює як внутрішні аспекти діяльності профспілок, так і зовнішні механізми взаємодії між суб'єктами соціально-трудових відносин.

Крім того, важливим є розвиток культури соціального діалогу, що передбачає формування довіри між сторонами, готовність до компромісів та дотримання взятих зобов'язань. Без належного рівня взаємної відповідальності навіть найкращі інституційні механізми не забезпечать ефективного функціонування соціального партнерства.

Таким чином, підвищення ефективності діяльності профспілок та вдосконалення механізмів соціального партнерства в Україні можливе за умови реалізації комплексних заходів, спрямованих на модернізацію інституційної бази, впровадження сучасних технологій, підвищення рівня довіри та адаптацію до європейських стандартів. Це сприятиме зміцненню соціально-трудових відносин, підвищенню рівня соціального захисту працівників та забезпеченню сталого розвитку економіки.

ВИСНОВКИ

У процесі виконання курсової роботи на тему «Профспілковий рух та розвиток соціального партнерства в Україні» було досягнуто поставленої мети та вирішено визначені завдання, що дозволило сформулювати комплексне уявлення про сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку досліджуваних явищ.

В роботі досліджено теоретичні основи профспілкового руху та соціального партнерства. Встановлено, що профспілки є важливим інституційним елементом системи соціально-трудових відносин, який забезпечує представництво та захист інтересів працівників. Їх сутність проявляється через виконання захисної, представницької, регулюючої та контрольної функцій. Визначено, що соціальне партнерство є ефективним механізмом узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави, який базується на принципах рівноправності, добровільності, відповідальності та компромісу. Проаналізовано нормативно-правове забезпечення, яке в цілому є достатньо сформованим, однак потребує подальшого вдосконалення відповідно до сучасних умов розвитку економіки та європейських стандартів.

В процесі аналізу сучасного стану профспілкового руху та ефективності соціального партнерства в Україні виявлено, що профспілковий рух характеризується наявністю розгалуженої організаційної структури, проте спостерігається тенденція до зниження рівня профспілкового членства та довіри до профспілкових організацій. Оцінка ефективності соціального партнерства показала, що, незважаючи на функціонування інституцій соціального діалогу та наявність колективно-договірного регулювання, їх результативність залишається недостатньою. Основними проблемами є формальний характер соціального діалогу, низький рівень виконання колективних договорів, обмежений вплив профспілок на прийняття управлінських рішень та недостатня адаптація до сучасних викликів ринку праці.

На підставі виявлених проблем обґрунтовано напрями вдосконалення профспілкового руху та соціального партнерства на основі аналізу зарубіжного досвіду та сучасних тенденцій. Встановлено, що ефективні моделі соціального партнерства базуються на високому рівні довіри між сторонами, розвиненій інституційній базі та активній участі профспілок у регулюванні трудових відносин. Запропоновано комплекс заходів, спрямованих на підвищення ефективності діяльності профспілок, зокрема їх модернізацію, цифровізацію, розширення функцій та підвищення рівня довіри з боку працівників. Окрему увагу приділено вдосконаленню механізмів соціального партнерства шляхом розвитку інститутів соціального діалогу, підвищення ролі колективних договорів та гармонізації законодавства з міжнародними стандартами.

Узагальнюючи результати дослідження, можна зробити висновок, що профспілковий рух та соціальне партнерство в Україні мають значний потенціал для розвитку, однак його реалізація стримується низкою інституційних, організаційних та економічних проблем. Підвищення ефективності їх функціонування можливе за умови комплексної модернізації, яка передбачає посилення ролі профспілок, активізацію соціального діалогу, впровадження сучасних управлінських підходів та адаптацію до європейських стандартів.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання запропонованих рекомендацій для вдосконалення діяльності профспілкових організацій та підвищення ефективності соціального партнерства в Україні, що сприятиме забезпеченню соціальної стабільності, підвищенню рівня захисту працівників та сталому соціально-економічному розвитку держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#T>
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
4. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
5. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
6. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>
7. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і профспілок (чинна редакція).
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0002120-08#Text> (дата звернення – 14.03.2026)
8. Бандур С. І. Соціальне партнерство в Україні: сучасний стан і перспективи розвитку. *Економіка України*. 2021. № 5. С. 45–56.
9. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2019. 285 с.
10. Грішнова О. А. Трансформація соціально-трудова відносин в умовах цифровізації. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2023. № 1. С. 25–33.
11. Державна служба статистики України. Ринок праці України у 2023 році : статистичний збірник. Київ, 2024.

12. Іванова Т. В. Соціальне партнерство як інструмент регулювання трудових відносин. *Економіка та держава*. 2022. № 7. С. 78–83.
13. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика : монографія. Київ : КНЕУ, 2020. 367 с.
14. Коваль О. П. Роль профспілок у забезпеченні соціального захисту працівників. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2023. № 2. С. 112–120.
15. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціальний діалог у цифровій економіці: нові виклики та перспективи. *Економіка України*. 2024. № 3. С. 34–47.
16. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту : підручник. Львів : Львівська політехніка, 2021. 475 с.
17. Лібанова Е. М. Ринок праці України: тенденції та перспективи розвитку. *Демографія та соціальна економіка*. 2022. № 1. С. 9–23.
18. Мельник Л. Г. Соціально-економічні аспекти розвитку профспілкового руху. *Бізнес Інформ*. 2023. № 4. С. 150–156.
19. Міжнародна організація праці. Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text (дата звернення – 14.03.2026)
20. Міжнародна організація праці. Конвенція № 98 про право на організацію і ведення колективних переговорів. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата звернення – 14.03.2026)
21. Національна тристороння соціально-економічна рада. Офіційні матеріали. <https://ntser.gov.ua/> (дата звернення – 22.04.2026)
22. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2018. 342 с.
23. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2019. 428 с.
24. Федерація профспілок України. Офіційний сайт: <https://www.fpsu.org.ua> (дата звернення – 22.04.2026)

25. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом від 27.06.2014 р. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011/ed20231110#Text
(дата звернення – 22.04.2026)